

## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

### Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008

A promoção da igualdade entre homens e mulheres é um dever fundamental dos Estados, internacionalmente reconhecido no quadro dos Direitos Humanos, entre o qual se destaca a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação da Mulher (CEDAW), aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em Dezembro de 1979 e ratificada por Portugal em 1983, bem como os avanços introduzidos pelas conferências mundiais monográficas, nomeadamente a de Nairobi, em 1985, e a de Pequim, em 1995.

No contexto comunitário, o Tratado de Amesterdão, em vigor desde 1 de Maio de 1999, introduziu a igualdade entre homens e mulheres e a eliminação das desigualdades entre uns e outros enquanto objectivo transversal das acções e políticas da União e dos seus Estados membros.

Ao nível nacional são vários os comandos constitucionais que consagram a promoção da igualdade entre homens e mulheres enquanto tarefa fundamental do Estado, tal como descrito na alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição, alicerçado no princípio geral da igualdade e numa perspectiva de participação directa e activa de homens e mulheres na vida política como condição e instrumento fundamental de consolidação do sistema democrático.

A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género tem por missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género, e o seu conselho consultivo, em matéria de concepção, implementação e avaliação destas políticas públicas, assegura a representação dos departamentos governamentais, ao nível da competente secção interministerial.

Aos representantes destes departamentos governamentais é reconhecido o estatuto de conselheiras e conselheiros para a igualdade.

O III Plano Nacional para a Igualdade — Cidadania e Género (2007-2010), aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007, de 22 de Junho, estabeleceu uma estratégia nacional de promoção da igualdade que considera como requisito de boa governação ter em conta a perspectiva de género em todos os domínios de política (*mainstreaming* de género), numa preocupação de integração progressiva da dimensão da igualdade de género nas políticas e nas acções desenvolvidas e promovidas pelos vários departamentos governamentais.

A integração da perspectiva de género em todos os níveis de decisão política dos departamentos governamentais requer uma clara definição do mandato e das competências das pessoas encarregadas de impulsionar e acompanhar a execução deste processo, bem como o seu conhecimento e reconhecimento em cada departamento governamental.

Afigura-se fundamental dinamizar a figura legal da conselheira e do conselheiro para a igualdade e dos membros das equipas interdepartamentais para a igualdade, o que passa por definir o respectivo estatuto, bem como definir as linhas de actuação propiciadoras da transversalidade da perspectiva de género no âmbito da definição das políticas e acções governamentais.

Foi ouvida a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

Assim:

Nos termos da alínea *g*) do artigo 199.º da Constituição, o Conselho de Ministros resolve:

1 — Adoptar medidas de promoção da transversalidade da perspectiva de género na administração central do Estado.

2 — Aprovar o estatuto das conselheiras e dos conselheiros para a igualdade, abreviadamente designado por Estatuto, previsto no n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de Maio, bem como dos membros das equipas interdepartamentais para a igualdade.

3 — Determinar que as medidas operativas da transversalidade da perspectiva de género, na administração central do Estado, assentam no seguinte:

- a) Elaboração do diagnóstico prévio da situação de homens e mulheres, em determinado sector, com base em indicadores para a igualdade;
- b) Concepção e aprovação de um plano sectorial para a igualdade;
- c) Implementação e acompanhamento do plano sectorial para a igualdade;
- d) Avaliação *ex post* do impacte das medidas executadas e avaliação final do plano sectorial para a igualdade.

4 — Elaborar o diagnóstico referido na alínea a) do número anterior, devendo para tal os organismos e os serviços da administração central do Estado tratar e desagregar informação estatística ou outra por sexo, de forma a permitir uma análise comparativa entre homens e mulheres e uma medição das desigualdades sociais de género, enquadrar os modos e a qualidade de vida dos homens e mulheres enquanto categorias sociais e cruzar essa informação com outros indicadores como a idade, o nível educacional, a formação e situação na profissão e sectores de actividade.

5 — Determinar que em cada departamento governamental sejam definidos objectivos estratégicos e medidas operativas por áreas prioritárias de intervenção, com vista à promoção da transversalidade da perspectiva de género, devendo traduzir-se em acções e actividades calendarizadas, e, sempre que possível, identificando os recursos humanos e financeiros a afectar para o efeito.

6 — Estabelecer que em cada departamento governamental devem ser desenvolvidos materiais de comunicação com recurso a uma terminologia inclusiva da dimensão de género, bem como a imagens não veiculadoras de estereótipos de género, favorecendo uma igual participação e valorização dos homens e das mulheres.

7 — Desenvolver práticas não discriminatórias da linguagem, tais como:

- a) A referência explícita aos dois sexos, o que implica o uso de formas masculinas para designar os homens e o uso de formas femininas para as mulheres;
- b) A neutralização ou abstracção da referência sexual, recorrendo a uma mesma forma neutra para designar ambos os sexos.

8 — Determinar que cada departamento governamental procure integrar a dimensão de género no processo de preparação e execução do seu orçamento, de forma a promover a igualdade de género e a prevenir eventuais impactes negativos da política orçamental.

9 — Integrar a perspectiva de género aos vários níveis de decisão política dos departamentos governamentais, através das conselheiras, dos conselheiros e dos membros das equipas interdepartamentais para a igualdade, cujo estatuto consta do anexo à presente resolução, da qual faz parte integrante.

10 — Determinar que as actuais conselheiras e conselheiros para a igualdade e os membros das equipas interdepartamentais para a igualdade se mantêm em funções até à sua substituição.

Presidência do Conselho de Ministros, 16 de Outubro de 2008. — O Primeiro-Ministro, *José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa*.

ANEXO  
**ESTATUTO DAS CONSELHEIRAS E DOS CONSELHEIROS  
PARA A IGUALDADE E DOS MEMBROS  
DAS EQUIPAS INTERDEPARTAMENTAIS PARA A IGUALDADE**

Artigo 1.º

**Objecto**

O presente estatuto fixa o regime aplicável às conselheiras e aos conselheiros para a igualdade, bem como aos membros das equipas interdepartamentais para a igualdade, em concretização do disposto no Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de Maio, que aprova a orgânica da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG).

Artigo 2.º

**Conselheiras e conselheiros para a igualdade**

As conselheiras e os conselheiros para a igualdade são os representantes dos departamentos governamentais das áreas da Administração Pública consideradas relevantes para os objectivos da CIG, nomeadamente pela incidência que as respectivas políticas possam ter sobre a promoção da cidadania e da igualdade de género, e integram a secção interministerial do conselho consultivo da CIG.

#### Artigo 3.º

##### **Nomeação das conselheiras e dos conselheiros para a igualdade**

1 — A nomeação das conselheiras e dos conselheiros para a igualdade é feita por despacho do membro do Governo competente, publicitado no sítio da Internet da CIG, sem prejuízo da divulgação simultânea no sítio da Internet do respectivo departamento governamental.

2 — O despacho de nomeação indica uma conselheira ou um conselheiro efectivo e, pelo menos, uma conselheira ou um conselheiro suplente.

3 — A nomeação e as competências das conselheiras e dos conselheiros para a igualdade são divulgadas nos serviços do respectivo departamento governamental, em particular junto dos dirigentes, de modo a garantir o seu conhecimento e a legitimidade das suas funções.

4 — O exercício das competências pela conselheira ou pelo conselheiro para a igualdade concorre para efeitos de avaliação de desempenho.

#### Artigo 4.º

##### **Mandato das conselheiras e dos conselheiros para a igualdade**

1 — Após a respectiva nomeação, as conselheiras e os conselheiros para a igualdade iniciam funções de imediato e mantêm-se em funções até serem substituídos.

2 — As conselheiras e os conselheiros para a igualdade exercem as suas funções na dependência directa do membro do Governo responsável pela sua nomeação.

3 — O exercício de funções das conselheiras e dos conselheiros para a igualdade não confere direito a remuneração.

4 — O exercício de funções de conselheira ou de conselheiro para a igualdade não prejudica as suas competências funcionais, sem prejuízo das adaptações necessárias definidas pelos dirigentes.

#### Artigo 5.º

##### **Perfil das conselheiras e dos conselheiros para a igualdade**

O perfil das conselheiras e dos conselheiros para a igualdade deve englobar:

- a) Sensibilidade e conhecimento do tema da igualdade de género e de oportunidades, tanto a nível nacional como internacional;
- b) Acesso directo aos decisores, sendo preferencialmente oriundos do serviço responsável pela estratégia e planeamento do departamento governamental;
- c) Capacidade de intervir junto dos diferentes serviços do departamento governamental, gerando condições e criando mecanismos que assegurem a efectiva integração da perspectiva de género nas políticas e acções implementadas;
- d) Conhecimento da estrutura do departamento governamental, do funcionamento dos serviços e da cultura da instituição;
- e) Conhecimento dos actores que operam na instituição;
- f) Capacidade de comunicação, de cooperação e de negociação, que permitam desenvolver trabalho em equipa, promover a animação de grupos e demonstrar convicção junto dos parceiros da acção, para assegurar a integração da perspectiva de género no departamento governamental;
- g) Conhecimento da situação, das necessidades e dos problemas das populações destinatárias das políticas e das acções do departamento governamental, numa perspectiva de género.

#### Artigo 6.º

##### **Competências das conselheiras e dos conselheiros para a igualdade**

1 — Cabe às conselheiras e aos conselheiros para a igualdade, no âmbito da secção interministerial do conselho consultivo da CIG:

- a) Assegurar a cooperação do respectivo sector da administração na prossecução dos objectivos da CIG;
- b) Facultar informações, de que tenha conhecimento através do seu departamento, com incidência em aspectos relativos à igualdade de género, designadamente nos domínios transversais da educação para a cidadania, da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, da protecção da maternidade e da paternidade, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar de homens e mulheres, do combate às formas da violência de género, do apoio às vítimas e do combate ao tráfico de seres humanos;
- c) Pronunciar-se sobre o programa anual de actividades da CIG, bem como sobre outros instrumentos previsionais de acção ou projectos que lhe sejam submetidos;
- d) Acompanhar a execução das medidas de política na perspectiva da transversalidade da perspectiva de género.

2 — As conselheiras e os conselheiros para a igualdade têm as seguintes competências relativamente ao departamento governamental que representam:

- a) Pronunciar-se, quando consultados, relativamente ao impacte de medidas de natureza legislativa, administrativa ou outras que o respectivo departamento governamental pretenda prosseguir nos domínios transversalizados da educação para a cidadania, da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, da protecção da maternidade e da paternidade, da conciliação da vida profissional pessoal e familiar de homens e mulheres, do combate às formas da violência de género, do apoio às vítimas e do combate ao tráfico de seres humanos;
- b) Apresentar ao dirigente do departamento que representam propostas concretas de acção sectorial nos domínios referidos na alínea anterior;
- c) Manter a CIG informada das medidas com interesse para os domínios referidos na alínea a), adoptadas no respectivo departamento, bem como informar o dirigente do mesmo das recomendações ou deliberações com reflexos na área funcional desse departamento;
- d) Acompanhar e dinamizar a implementação das medidas previstas nas estratégias nacionais de promoção da igualdade, nomeadamente o plano sectorial para a igualdade, e da prevenção da violência doméstica e do tráfico de seres humanos da co-responsabilidade dos departamentos que representam;
- e) Coordenar as funções dos membros da respectiva equipa interdepartamental para a igualdade.

3 — A conselheira ou o conselheiro suplente coopera com a conselheira ou com o conselheiro efectivo na prossecução das competências previstas no presente artigo.

#### Artigo 7.º

### **Apoio à actividade das conselheiras e dos conselheiros para a igualdade**

O apoio técnico e logístico adequado ao cumprimento das competências das conselheiras e dos conselheiros para a igualdade é assegurado pela secretaria-geral do respectivo departamento governamental.

#### Artigo 8.º

### **Equipas interdepartamentais para a igualdade**

Em cada departamento governamental são constituídas equipas interdepartamentais para a igualdade, representativas dos seus diferentes serviços, centrais e periféricos, por princípio, com um número não superior a cinco elementos.

#### Artigo 9.º

### **Nomeação dos membros das equipas interdepartamentais para a igualdade**

1 — A nomeação dos membros das equipas interdepartamentais para a igualdade é feita por despacho do dirigente máximo do respectivo serviço.

2 — A nomeação e as competências dos membros das equipas interdepartamentais para a igualdade são divulgadas nos serviços do respectivo departamento

governamental, em particular junto de dirigentes, de modo a garantir o seu conhecimento e a legitimidade das suas funções.

3 — O exercício das competências pelos membros das equipas interdepartamentais para a igualdade concorre para efeitos de avaliação de desempenho.

Artigo 10.º

#### **Mandato dos membros das equipas interdepartamentais para a igualdade**

1 — Após a respectiva nomeação, os membros das equipas interdepartamentais para a igualdade iniciam funções de imediato e mantêm-se em funções até serem substituídos pelo dirigente máximo do respectivo serviço.

2 — Os membros das equipas interdepartamentais para a igualdade exercem as suas funções sob a coordenação da conselheira ou do conselheiro para a igualdade do respectivo departamento governamental.

3 — O exercício de funções dos membros das equipas interdepartamentais para a igualdade não confere direito a remuneração.

4 — O exercício de funções dos membros das equipas interdepartamentais para a igualdade não prejudica as suas competências funcionais, sem prejuízo das adaptações necessárias definidas pelos dirigentes.

Artigo 11.º

#### **Perfil dos membros das equipas interdepartamentais para a igualdade**

O perfil dos membros das equipas interdepartamentais para a igualdade deve englobar:

a) Sensibilidade e conhecimento do tema da igualdade de género e de oportunidades, tanto a nível nacional como internacional;

b) Capacidade de intervir no respectivo serviço do departamento governamental, gerando condições e criando mecanismos que assegurem a efectiva integração da perspectiva de género nas políticas e acções implementadas;

c) Conhecimento do funcionamento do serviço e da cultura da instituição;

d) Capacidade de comunicação, de cooperação e de negociação, que permitam desenvolver trabalho em equipa, promover a animação de grupos e demonstrar convicção junto dos parceiros da acção, para assegurar a integração da perspectiva de género no respectivo serviço do departamento governamental;

e) Conhecimento da situação, das necessidades e dos problemas das populações destinatárias das políticas e das acções do respectivo serviço do departamento governamental, numa perspectiva de género.

Artigo 12.º

#### **Competências dos membros das equipas interdepartamentais para a igualdade**

1 — Os membros das equipas interdepartamentais para a igualdade têm as seguintes competências:

a) Coordenar, dinamizar e acompanhar a implementação da integração da perspectiva de género em todas as políticas e programas do respectivo serviço;

b) Promover a realização das medidas previstas em planos sectoriais para a igualdade e que respeitem à sua área de intervenção;

c) Colaborar na concretização das medidas que comprometem o seu departamento governamental no âmbito da estratégia nacional para a igualdade.

2 — Cabe aos membros das equipas interdepartamentais para a igualdade prestar à conselheira ou ao conselheiro para a igualdade do respectivo departamento governamental o apoio que se revele necessário.

3 — Os membros das equipas interdepartamentais para a igualdade devem articular entre si o desenvolvimento de acções comuns.

Artigo 13.º

#### **Apoio à actividade dos membros das equipas interdepartamentais para a igualdade**

O apoio técnico e logístico adequado ao cumprimento das competências dos membros das equipas interdepartamentais para a igualdade é assegurado pelo respectivo serviço.